



Α.Καρδιτσάς Συνεργάτες Σύμβουλοι Τοπογράφοι  
Μηχανικοί ΙΚΕ

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Για την καταπολέμηση της βίας, της παρενόχλησης και των  
λοιπών παράνομων ενεργειών στο χώρο εργασίας  
(Whistleblowing)

σύμφωνα με το Ν. 4990/11.11.2022

|                              |                                           |
|------------------------------|-------------------------------------------|
| Έκδοση / Ημερομηνία Έκδοσης: | 0/24.12.2024                              |
| Έγκριση:                     | Γενική Συνέλευση Εταίρων                  |
|                              | Μέλη Γενικής Συνέλευσης Εταίρων,          |
|                              | Διευθυντές - Ανώτερα Στελέχη της Εταιρίας |
|                              | Απασχολούμενο προσωπικό Εταιρίας          |

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ**

|                                                                                            |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΗ ΒΙΑ &amp; ΣΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.....</b>                         | <b>3</b> |
| <b>A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>                                                                    | <b>4</b> |
| <b>B. ΟΡΙΣΜΟΙ.....</b>                                                                     | <b>4</b> |
| <b>Γ. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....</b>                                    | <b>5</b> |
| <b>Δ. ΑΝΑΦΟΡΑ –ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ.....</b>                            | <b>6</b> |
| <b>Ε. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.....</b>     | <b>7</b> |
| 1. ΣΚΟΠΟΣ.....                                                                             | 7        |
| 2. ΑΡΜΟΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΛΑΒΗ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ..... | 8        |
| 3. ΤΙ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ.....                                          | 8        |
| 4. ΟΜΑΔΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ.....                       | 9        |
| 5. ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ.....                                   | 9        |
| 6. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....                                | 10       |
| 7. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΝΤΑ - ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΟΥ.....                    | 11       |

### **ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΗ ΒΙΑ & ΣΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ**

Η Γενική Συνέλευση των Εταίρων της εταιρίας δηλώνει μέσω της παρούσας πολιτικής ότι απαγορεύονται ρητά περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και δεσμεύεται να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να τα αντιμετωπίζει και να τα εξαλείφει άμεσα, ώστε να εξασφαλίζει ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας για τους εργαζομένους.

Ως εκ τούτου δεν θα γίνεται ανεκτή από την εταιρία οποιαδήποτε μορφή βίας, κακοποιητικής συμπεριφοράς, ψυχολογικής ή σωματικής κακομεταχείρισης, εκφοβισμού, παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, σε βάρος οποιουδήποτε εργαζομένου.

Οποιοδήποτε πρόσωπο γίνει μάρτυρας ή αποδέκτης τέτοιων συμπεριφορών, υποχρεούται να απευθυνθεί άμεσα στο πρόσωπο αναφοράς, δηλαδή την Υπεύθυνη Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών της εταιρίας και να καταγγείλει το εν λόγω περιστατικό, η δε εταιρία δηλώνει ότι θα λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα και θα προβεί στις απαραίτητες ενέργειες προκειμένου να αντιμετωπίσει άμεσα και αποτελεσματικά το περιστατικό αυτό, εξασφαλίζοντας εχεμύθεια και προστασία στο θύμα από τυχόν ενέργειες εκδίκησης και αντίποινα.

Η εταιρία θα παραλαμβάνει και θα διερευνά όλες τις καταγγελίες, θα παρέχει πρόσβαση και θα γνωστοποιεί στις αρμόδιες δημόσιες, διοικητικές ή δικαστικές αρχές οποιαδήποτε πληροφορία ζητηθεί από αυτές για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο συνδράμοντας το έργο τους με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο.

## **A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Ως whistleblowing νοείται η ηθελημένη πράξη αποκάλυψης που καταγράφεται στα αρχεία της Εταιρίας και διενεργείται από πρόσωπο το οποίο γνωρίζει είτε σημαντικές παρατυπίες και παραλείψεις, ή άλλες αξιόποινες πράξεις πραγματικές, πιθανές ή αναμενόμενες εντός της Εταιρίας – βία, παρενόχληση, λουμπών παράνομων ενεργειών στο χώρο εργασίας - τις οποίες γνωστοποιεί σε αρμόδια Μονάδα προκειμένου εκείνη να δράσει κατασταλτικά.

## **B. ΟΡΙΣΜΟΙ**

«**Βία και παρενόχληση**» είναι συμπεριφορές, πράξεις, πρακτικές ή απειλές, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε οποιαδήποτε μορφή βλάβης του θύματος (σωματική, ψυχολογική, οικονομική ή σεξουαλική) και εκδηλώνονται είτε μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

«**Βία στο χώρο εργασίας**» είναι οποιοδήποτε περιστατικό κατάχρησης, απειλής ή επίθεσης σε ένα άτομο, στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια εκτέλεσης εργασιακών καθηκόντων. Ενδεικτικά μπορεί να περιλαμβάνει σωματική επίθεση, επιθετική συμπεριφορά, απειλές, λεκτική κακοποίηση, περιστατικά που σχετίζονται με θυμό, εξύβριση. Πρόκειται για συμπεριφορές που συνιστούν σωματική και ψυχολογική κακοποίηση, που δημιουργούν σωματικό ή ψυχικό πόνο, μειώνουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια και την ακεραιότητα του εργαζομένου.

«**Παρενόχληση**» αποτελούν συμπεριφορές που δύναται να οδηγήσουν στην παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία προβληματικού, ταπεινωτικού και εχθρικού περιβάλλοντος για το θύμα.

«**Παρενόχληση λόγω φύλου**» αποτελούν συμπεριφορές που συνδέονται με το φύλο και στοχεύουν ή παραβιάζουν την αξιοπρέπεια ενός προσώπου και τη δημιουργία προβληματικού (εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού) περιβάλλοντος. Στις περιπτώσεις αυτές συμπεριλαμβάνεται και η σεξουαλική παρενόχληση καθώς και η παρενόχληση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή έκφρασης φύλου.

Ως «**σεξουαλική παρενόχληση**» ορίζεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής ή μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία θίγει τη γενετήσια αξιοπρέπεια και δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό ή ταπεινωτικό περιβάλλον για το άτομο. Πρόκειται για συμπεριφορές με σεξουαλικό τόνο ή υπαινιγμό που εκδηλώνονται με πράξεις ή λόγια και οι οποίες είναι δυσάρεστες και προσβλητικές για ένα άτομο. Δεν απαιτείται να είναι επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, αρκεί να πρόκειται και για ένα μεμονωμένο περιστατικό. Παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ενδεικτικά αλλά όχι περιοριστικά τα παρακάτω: Ανεπιθύμητη σωματική επαφή, αγγίγματα σε μέρη του σώματος, έκθεση μερών του σώματος, σεξουαλικά σχόλια ή υπονοούμενα, ανεπιθύμητες προτάσεις με στόχο τη σεξουαλική συνεύρεση, ανεπιθύμητη οικειότητα, σεξουαλικά ή ανήθικα ή προσβλητικά σχόλια, μεθόδευση συζητήσεων σε σεξουαλικά θέματα, περιγραφή σεξουαλικής ζωής μπροστά σε άλλα άτομα, αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή, άσεμνες παρατηρήσεις, ενοχλητικό φλερτάρισμα και συνεχείς

επίμονες προτάσεις για κοινωνική δραστηριότητα εκτός του χώρου εργασίας ενώ έχει γίνει σαφές ότι οι προτάσεις αυτές είναι ανεπιθύμητες, επίδειξη άσεμνων εικόνων ή αντικειμένων, σφυρίγματα, αχρείαστη πολύ κοντινή σωματική απόσταση, μηνύματα μέσω κινητών τηλεφώνων ή άλλων ηλεκτρονικών μέσων με προσβλητικό περιεχόμενο, σεξουαλικές προτάσεις ή ερωτόλογα, εκμετάλλευση θέσης εξουσίας που παρέχει μια ιεραρχικά ανώτερη θέση για ίδιον σεξουαλικό όφελος, όπως ενδεικτικά η περίπτωση όπου προϊστάμενος απαιτεί χάρες σεξουαλικής φύσης με αντάλλαγμα καλύτερες συνθήκες εργασίας, προαγωγές, αύξηση μισθού κλπ., ενέργειες αντεκδίκησης ή εκφοβισμού σε περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε συμπεριφοράς παρενόχλησης.

Οι παραπάνω πράξεις είναι παραδείγματα και δεν συνιστούν εξαντλητική λίστα με τις συμπεριφορές που συνιστούν βία και παρενόχληση.

Οι εργαζόμενοι της εταιρίας δε θα πρέπει να εκδηλώνουν ποτέ τις ανωτέρω συμπεριφορές στο χώρο εργασίας.

Δεν θα γίνεται ανεκτή από την εταιρία οποιαδήποτε ενέργεια που δημιουργεί κλίμα εκφοβιστικό, προσβλητικό, ταπεινωτικό ή εχθρικό ή προκαλεί αίσθημα φόβου, ανησυχίας και δυσφορίας στους εργαζόμενους.

Το αν μία ενέργεια/συμπεριφορά θεωρείται βία ή παρενόχληση είναι γεγονός αντικειμενικό και δεν επηρεάζεται από τις προθέσεις του θύτη.

Ο αποδέκτης των ενεργειών αυτών θα πρέπει άμεσα να καταγγείλει τη συμπεριφορά αυτή, προκειμένου να διερευνηθεί το περιστατικό και να ληφθούν από την εταιρία τα απαραίτητα μέτρα καταπολέμησης συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης για την εξασφάλιση ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος.

#### **Γ. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται στους χώρους εργασίας της εταιρίας και σε οποιοδήποτε άλλο χώρο στον οποίο παρευρίσκονται οι εργαζόμενοι στα πλαίσια της εργασίας τους (εταιρικές εκδηλώσεις, σεμινάρια, επαγγελματικά ταξίδια κλπ. ) καθώς και σε όλες τις ηλεκτρονικές επικοινωνίες που γίνονται στα πλαίσια της εργασίας (email, sms κλπ.).

Με την παρούσα πολιτική θα πρέπει να συμμορφώνονται όλοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι.

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος με απόλυτο σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα και στην προστασία του εργαζομένου από

κακοποιητικές και βίαιες συμπεριφορές, καθώς και η έγκαιρη πρόληψη, η άμεση αντιμετώπιση και αποτελεσματική καταπολέμηση τέτοιων συμπεριφορών.

Στα πλαίσια αυτά η εταιρία λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο προκειμένου να ενημερώσει τους εργαζομένους για την παρούσα πολιτική, τις διαδικασίες που θα λαμβάνονται για την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, τα δικαιώματά τους και τους αρμόδιους εκπροσώπους της στους οποίους θα απευθύνονται σε περίπτωση που γίνουν αποδέκτες τέτοιων συμπεριφορών.

Με την παρούσα πολιτική η εταιρία στοχεύει στην επαγρύπνηση των εργαζομένων, προκειμένου να αντιλαμβάνονται και να αναγνωρίζουν έγκαιρα συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, στην ενθάρρυνση των θυμάτων να τις καταγγέλλουν στους εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους της και στη δημιουργία πνεύματος ευαισθητοποίησης και προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.

Βασική και απαράβατη αρχή της Πολιτικής είναι η προστασία της ανωνυμίας και της αρχής της εμπιστευτικότητας των στοιχείων των ατόμων που υποβάλλουν τέτοιες αναφορές, και εφόσον είναι υπάλληλος της Εταιρίας, η διασφάλιση της μη διακύβευσης της παρούσας θέσης τους και της μελλοντικής επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Οι αναφορές πραγματοποιούνται χωρίς την υπόσχεση καταβολής ή ύπαρξης οποιουδήποτε ανταλλάγματος, με κριτήριο τη συμμόρφωση και τήρηση του Θεσμικού και Κανονιστικού Πλαισίου αφενός, και αφετέρου την εμπέδωση της ανάγκης για περιφρούρηση της εικόνας και της περιουσίας της Εταιρίας, των μετόχων και των πελατών της, από παράτυπες ενέργειες του προσωπικού της και των στελεχών της, οι οποίες πλήττουν το κύρος και τη φήμη της.

#### **Δ. ΑΝΑΦΟΡΑ –ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

Σε περίπτωση που οποιοσδήποτε εργαζόμενος γίνει αποδέκτης συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης εντός του εργασιακού χώρου ή γίνει μάρτυρας μίας τέτοιας συμπεριφοράς προς τρίτο εργαζόμενο εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, θα πρέπει να προβεί άμεσα σε καταγγελία ακολουθώντας τη διαδικασία που περιγράφεται στην Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών.

Πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος») της εταιρίας, το οποίο είναι αρμόδιο για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων σε θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης είναι ο Προϊστάμενος του Λογιστηρίου της Εταιρίας. Το ως άνω πρόσωπο αναφοράς είναι εξουσιοδοτημένο από την εταιρία να παραλαμβάνει τις καταγγελίες των θυμάτων, οι οποίες θα πρέπει να υποβάλλονται εγγράφως.

Η εταιρία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με απόλυτο σεβασμό στα δικαιώματα του εργαζόμενου και λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα μέτρα για να διασφαλίσει το απόρρητο της όλης διαδικασίας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων του.

Τα εξουσιοδοτημένα από την εταιρία πρόσωπα για τη διαχείριση των καταγγελιών, έχουν δεσμευτεί έναντι της εταιρίας να τηρούν υπό καθεστώς απόλυτης εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας οποιαδήποτε πληροφορία και προσωπικό δεδομένο τους γνωστοποιηθεί στα πλαίσια παραλαβής και εξέτασης της υποβληθείσας καταγγελίας.

Η εταιρία θα διερευνήσει άμεσα και διεξοδικά την καταγγελία, με τρόπο δίκαιο και αμερόληπτο, συνυπολογίζοντας όλα τα στοιχεία που θα συλλεχθούν κατά τη διάρκειά της, με στόχο να καταλήξει σε εύλογα συμπεράσματα ως προς το εάν έλαβε χώρα κάποιο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης εντός του εργασιακού χώρου και να επιβάλλει τις κατάλληλες κυρώσεις, προκειμένου να εμποδιστεί και να αποτραπεί οποιοδήποτε παρόμοιο περιστατικό στο μέλλον.

Τα πειθαρχικά αυτά μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν α) τη σύσταση συμμόρφωσης, β) την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, γ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, δ) προσφυγή στα αρμόδια δικαστικά όργανα.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Σε περίπτωση που από την έρευνα που θα διεξαχθεί από την εταιρία προκύψει ότι τελικώς η καταγγελία ήταν κακόβουλη και δεν έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, θα διερευνώνται τα κίνητρα της κακόβουλης καταγγελίας και θα επιβάλλονται οι αντίστοιχες πειθαρχικές κυρώσεις. Επισημαίνεται ρητά ότι οι εκδικητικές ενέργειες προς το πρόσωπο του καταγγέλλοντα απαγορεύονται αυστηρά και θα επιβάλλονται οι προβλεπόμενες πειθαρχικές ποινές.

## **Ε. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

### **1. ΣΚΟΠΟΣ**

Στα πλαίσια αντιμετώπισης και καταστολής της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, η εταιρία έχει αναπτύξει την παρούσα πολιτική διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης, προκειμένου να γνωστοποιηθεί στους εργαζομένους:

- ο τρόπος υποβολής τους,
- η διαδικασία που θα ακολουθηθεί από την εταιρία μετά τη λήψη της σχετικής καταγγελίας,
- τα δικαιώματα των εργαζομένων που έχουν υποστεί τις ανωτέρω παράνομες συμπεριφορές καθώς και
- τα μέτρα αντιμετώπισης των περιστατικών αυτών.

Οι εργαζόμενοι που έχουν υποστεί συμπεριφορές και περιστατικά βίας και παρενόχλησης ή που έχουν γίνει μάρτυρες τέτοιων περιστατικών σε βάρος τρίτων προσώπων στους χώρους εργασίας, καλούνται να προβούν άμεσα σε καταγγελία των συμπεριφορών αυτών ενώπιον του εξουσιοδοτημένου προς τούτο προσώπου της εταιρίας, προκειμένου να ληφθούν άμεσα μέτρα αντιμετώπισης και

καταπολέμησης των συμπεριφορών αυτών, με στόχο την εξασφάλιση ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Η εταιρία δεσμεύεται να διερευνά ενδελεχώς κάθε υποβληθείσα καταγγελία, επιδεικνύοντας τη δέουσα επιμέλεια και τηρώντας όλα τα στοιχεία που θα της γνωστοποιηθούν, συμπεριλαμβανομένων και των προσωπικών δεδομένων, υπό καθεστώς απόλυτης εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας, λαμβάνοντας ταυτοχρόνως και όλα τα απαιτούμενα μέτρα προστασίας προκειμένου να αποφευχθεί τυχόν αντίποινα και εκδικητικές ενέργειες σε βάρος του καταγγέλλοντος.

## **2. ΑΡΜΟΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΛΑΒΗ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

Σε περίπτωση που έχετε γίνει αποδέκτης οποιασδήποτε συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης στους χώρους εργασίας ή έχει υποπέσει στην αντίληψή σας οποιοδήποτε σχετικό περιστατικό σε βάρος τρίτου προσώπου εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, μπορείτε να υποβάλλετε την καταγγελία σας εγγράφως στον Προϊστάμενο Λογιστηρίου της εταιρίας με τους κάτωθι τρόπους:

Η Εταιρία έχει θεσπίσει διαδικασία και θέτει στη διάθεση του καταγγέλλοντα εναλλακτικούς τρόπους κατάθεσης της αναφοράς του, είτε:

- μέσω email στην ηλεκτρονική διεύθυνση της Εταιρίας ([j.zachari@aksm.gr](mailto:j.zachari@aksm.gr))

είτε

- μέσω αλληλογραφίας στη διεύθυνση κεντρικών γραφείων της Εταιρίας, Λεωφόρος Μεσογείων 392 – Αγία Παρασκευή Τ.Κ. 15341 με αποδέκτη την Υπεύθυνη Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών της Εταιρίας Κα Τζούλη Ζάχαρη

## **3. ΤΙ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ**

**Η καταγγελία θα πρέπει να γίνεται εγγράφως.**

Σε αυτήν θα πρέπει να περιγράφεται το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης με όσο το δυνατόν περισσότερες λεπτομέρειες και συγκεκριμένα να αναφέρονται: α) ο τόπος και ο χρόνος κατά τον οποίο έλαβε χώρα το περιστατικό βίας και παρενόχλησης, β) το όνομα και το επίθετο του προσώπου που εκδήλωσε τη βίαιη και Παρενοχλητική συμπεριφορά, γ) το όνομα και το επίθετο του προσώπου που υπέστη την εν λόγω συμπεριφορά, δ) λεπτομερή περιγραφή του περιστατικού που έλαβε χώρα και που συνιστά πράξη βίας και παρενόχλησης και ε) προσκόμιση τυχόν αποδεικτικών στοιχείων ή μαρτυριών που επιβεβαιώνουν τη βασιμότητα της καταγγελίας.

Όσο πιο ακριβής και εμπεριστατωμένη είναι μία καταγγελία, τόσο ευκολότερη και αποτελεσματικότερη καθίσταται η διερεύνησή της.

Η εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να απευθυνθεί στο πρόσωπο που υπέβαλλε την καταγγελία, σε περίπτωση που χρειαστεί να παρασχεθούν περισσότερα στοιχεία και πληροφορίες για το εν λόγω περιστατικό.

Οι καταγγελίες θα πρέπει να είναι αληθείς και να υποβάλλονται καλόπιστα. Ως εκ τούτου, απαγορεύεται ρητά η υποβολή κακόβουλης καταγγελίας, ήτοι καταγγελίας που αναφέρει ψευδή στοιχεία και περιστατικά και στόχο έχει να πλήξει την υπόληψη και να διαβάλλει την προσωπικότητα οποιουδήποτε εργαζόμενου. Σε περίπτωση υποβολής κακόβουλης καταγγελίας, η εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να επιβάλει πειθαρχικές ποινές σε βάρος του προσώπου που την υπέβαλλε.

#### **4. ΟΜΑΔΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας πολιτικής και διερεύνησης των καταγγελιών η εταιρία συγκροτεί Ομάδα Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών (στο εξής για λόγους συντομίας «Ομάδα Διαχείρισης»), η οποία αποτελείται από 3 άτομα και συγκεκριμένα από τον Προϊστάμενο Λογιστηρίου, από τον νομικό σύμβουλο της Εταιρίας και τον Γενικό Διευθυντή της Εταιρίας και η οποία αξιολογεί την έγγραφη καταγγελία που έχει γίνει στον Προϊστάμενο Λογιστηρίου. Σε περίπτωση που η καταγγελία έχει ενδείξεις ότι είναι βάσιμη, τότε η Ομάδα Διαχείρισης, συγκεντρώνει τα στοιχεία που συνέλεξε, την καταγγελία που κατατέθηκε στο πρόσωπο αναφοράς και ενεργοποιεί την πειθαρχική διαδικασία.

Οι επιβαλλόμενες ποινές σε αυτή την περίπτωση, πέραν αυτών που προβλέπονται ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος, ήτοι:

- α) Για πρώτη φορά πρόστιμο μέχρι και το 25% του μηνιαίου μισθού.
- β) Σε περίπτωση υποτροπής του μισθωτού υποχρεωτική αποχή από την εργασία (προσωρινή απόλυση) του εργαζόμενου από την εργασίας του μέχρι 10 ημέρες συνολικά ανά ημερολογιακό έτος, εφ' όσον ο εργαζόμενος υποπέσει σε σοβαρή αντιπειθαρχική παράβαση.

Σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά ή εμπλέκει με οποιοδήποτε τρόπο κάποιο από τα μέλη της Ομάδας Διαχείρισης, τότε το εν λόγω πρόσωπο πρέπει άμεσα να απευθυνθεί στον Γενικό Διευθυντή της εταιρίας και να ζητήσει την εξαίρεσή του από την Ομάδα Διαχείρισης λόγω σύγκρουσης συμφερόντων. Στην περίπτωση αυτή το εμπλεκόμενο μέλος θα αντικατασταθεί με άλλο εργαζόμενο, με ευθύνη και μέριμνα του Γενικού Διευθυντή.

#### **5. ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ**

Η Ομάδα Διαχείρισης δεσμεύεται να διεξάγει την έρευνα για το καταγγελλθέν περιστατικό βίας ή παρενόχλησης με απόλυτη αντικειμενικότητα και αμεροληψία, συλλέγοντας όλα τα απαραίτητα στοιχεία, ενώ διατηρεί το δικαίωμα να επικοινωνεί με τον καταγγέλλοντα αλλά και τον καταγγελλόμενο προκειμένου να συλλέξει περαιτέρω πληροφορίες για το περιστατικό.

Στη συνέχεια μετά από αξιολόγηση των στοιχείων και των πληροφοριών που έχουν συγκεντρωθεί και αφού διαπιστωθεί η βασιμότητα της καταγγελίας, η Ομάδα Διαχείρισης θα συντάσσει έκθεση με τα συμπεράσματά της και θα προτείνει στη διοίκηση της εταιρίας τα κατάλληλα κατά την κρίση της μέτρα για την πειθαρχική αντιμετώπιση του περιστατικού.

Εν συνεχεία, το Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβάνοντας υπόψη την εισήγηση της τριμελούς επιτροπής λαμβάνει απόφαση σχετικά με τις περαιτέρω ενέργειες και τη λήψη των απαιτούμενων μέτρων τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν : α) σύσταση συμμόρφωσης, β) αλλαγή θέσης ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, γ) καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας με την επιφύλαξη της απαγόρευσης κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, δ) διαθεσιμότητα, ε) υποβολή προστίμου και στ) περαιτέρω νομικές ενέργειες.

## **6. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**

Η Εταιρία αλλά και η Ομάδα Διαχείρισης υποχρεούνται να διαχειρίζονται και να επεξεργάζονται τις υποβληθείσες καταγγελίες υπό καθεστώς απόλυτης εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας και να μη γνωστοποιούν σε οποιοδήποτε τρίτο πρόσωπο, οποιαδήποτε πληροφορία που σχετίζεται με την καταγγελία ή τα περιστατικά που περιγράφονται σε αυτήν, καθώς και οποιαδήποτε πληροφορία ή στοιχείο που δύναται να οδηγήσει στην ταυτοποίηση των προσώπων που εμπλέκονται στην καταγγελία, εκτός αν τυχόν γνωστοποίηση των εν λόγω πληροφοριών επιβάλλεται από την εφαρμοστέα νομοθεσία ή ζητηθεί από δικαστική ή διοικητική αρχή.

Στα πλαίσια συμμόρφωσης με τις διατάξεις του Ν. 4808/2021 για την προστασία της εργασίας, η εταιρία υποχρεούται να αντιμετωπίζει και να καταπολεμά μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης με στόχο τη διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από τέτοιες συμπεριφορές. Σε συμμόρφωση με τις ανωτέρω νομοθετικές διατάξεις οφείλει να εφαρμόζει ειδικές πολιτικές διαχείρισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης που περιλαμβάνουν την έρευνα των σχετικών καταγγελιών, που θα υποβάλλονται από τους εργαζόμενους.

Στα πλαίσια αυτά η εταιρία μέσω της Ομάδας Διαχείρισης θα επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα που εμπεριέχονται στις καταγγελίες αυτές, σε απόλυτη πάντα συμμόρφωση με τις ισχύουσες εθνικές και ευρωπαϊκές νομοθετικές διατάξεις για την προστασία των προσωπικών δεδομένων από παράνομη επεξεργασία, μεταξύ των οποίων ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων 679/2016, ο Ν. 4624/2019 αλλά και με τις αποφάσεις της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

Η εταιρία εφαρμόζει τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προκειμένου να προστατεύει τα προσωπικά δεδομένα από τυχαία ή παράνομη καταστροφή, απώλεια, αλλοίωση, μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση ή κοινοποίηση, ενώ σε κάθε περίπτωση θα υφίστανται επεξεργασία μόνο τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που είναι απαραίτητα για το σκοπό της επεξεργασίας, δηλαδή τη διερεύνηση της καταγγελίας του εργαζόμενου και τη λήψη μέτρων αντιμετώπισης των συμπεριφορών αυτών. Πρόσβαση στα εν λόγω προσωπικά δεδομένα θα έχουν μόνο τα μέλη της Ομάδας Διαχείρισης και ο

Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρίας, οι οποίοι δεσμεύονται αντιστοίχως να τηρούν το απόρρητο της διαδικασίας.

Η εταιρία θα τηρεί αρχείο με τις εν λόγω καταγγελίες και τα προσωπικά δεδομένα που εμπεριέχονται σε αυτές για όσο χρόνο απαιτείται μέχρι την πλήρη διερεύνηση της καταγγελίας και τη λήψη μέτρων αντιμετώπισής της, εκτός εάν εκκρεμεί οποιαδήποτε δικαστική διαδικασία σε βάρος οποιουδήποτε εμπλεκόμενου, οπότε και θα διατηρούνται τα σχετικά αρχεία μέχρι την ολοκλήρωση της. Επισημαίνεται ότι η εταιρία υποχρεούται να θέσει στη διάθεση των δικαστικών αρχών οποιαδήποτε πληροφορία της ζητηθεί σε σχέση με καταγγελλόμενο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.

#### **7. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΝΤΑ - ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΟΥ**

Η εταιρία θα καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να προστατέψει τον εργαζόμενο που καλόπιστα καταγγέλλει οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης εντός του χώρου εργασίας και στα πλαίσια αυτά θα επιδείξει μηδενική ανοχή σε τυχόν εκδικητικές ενέργειες σε βάρος του, όπως απειλές, σωματική ή ψυχολογική βία, εκφοβισμό ή οποιαδήποτε άλλη δυσμενή επίπτωση στις συνθήκες εργασίας συνέπεια της καταγγελίας του, όπως ενδεικτικά άλλα όχι περιοριστικά υποβιβασμό, περιορισμό των καθηκόντων του, δυσμενή μετακίνηση, μείωση μισθού, άρνηση παροχής άδειας, τροποποίηση στο ωράριο κλπ.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί από την εταιρία ή καταγγελθεί από τον εργαζόμενο οποιοδήποτε περιστατικό που να συνιστά αντίποινα, η εταιρία θα λαμβάνει άμεσα μέτρα σε βάρος του υπαίτιου προσώπου.

#### **Παράρτημα – Εξωτερικές Πηγές Πληροφόρησης Πανελλαδικής Εμβέλειας**

##### **Στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές**

##### **Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ**

- Καλέστε στη γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών **1555** (λειτουργεί 24/7)

##### **Ελληνική αστυνομία**

- Καλέστε στο **100** (λειτουργεί 24/7)

##### **Ενδοοικογενειακή βία**

- Καλέστε στο **100** (λειτουργεί 24/7).
- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε SMS στο 100.
- Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ακόλουθη ιστοσελίδα της Ελληνικής Αστυνομίας για την ενδοοικογενειακή βία

- Καλέστε στο 15900 (λειτουργεί 24/7)

**Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των  
Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.):**

- Καλέστε στο **15900** (λειτουργεί 24/7)
- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε e-mail στο [sos15900@isotita.gr](mailto:sos15900@isotita.gr)

**Χρήσιμες Ιστοσελίδες**

- <https://isotita.gr>
- <http://womensos.gr>

Αγία Παρασκευή 08<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2024

Αλέξανδρος Καρδitsάς  
Γενικός Διευθυντής